

平成 29 年（ネ）第 345 号 退職手当請求控訴事件

控 訴 人 豊島耕一 外 1 名

被控訴人 国立大学法人佐賀大学

準 備 書 面 （ 2 ）

2017 年（平成 29 年）9 月 8 日

福岡高等裁判所第 4 民事部ト係 御中

控訴人ら訴訟代理人弁護士 東 島 浩 幸

同 桑 原 健

同 梶 原 恒 夫

同 八 木 大 和

第 1 はじめに

本件訴訟においては、被控訴人が、退職手当規程を一方的に不利益に変更したことについて、「高度の必要性」あったかが主要な争点になっている。そもそも、就業規則の不利益変更は、原則として労働者の合意がなければならぬ（労働契約法 9 条本文）。もっとも、その例外として、労働条件変更の必要性、変更後の規則の労働者への周知、就業規則変更後の不利益の程度、労使の交渉の経緯等、厳格な要件を満たす場合にのみ、合意なき変更がみとめられているにすぎない（同法 9 条ただし書き、同 10 条）。就業規則の一方的な不利益変更がこのような厳格な要件の下でのみ許容されるとする過去の最高裁判

例及び労働契約法の法体系に鑑みれば、同法 10 条に定める要件を満たすことの主張と立証は、被控訴人において行われなければならない。

そして、本訴訟で争点とされている改正後通則法 50 条の 10 第 3 項の解釈及び考慮要素の検討については、本件退職手当規程の不利益変更について労働契約法 10 条の要件、すなわち「高度の必要性」を満たすか否かに関わるものであるから、被控訴人において合理的な主張と立証が求められている。

しかし、被控訴人は、後に詳述のとおり、改正後通則法 50 条の 10 第 3 項の考慮要素で特に原判決が重視した「官民較差の是正」に関わる国家公務員の給与及び民間企業の給与水準に関する合理的な説明を欠き、さらに被控訴人法人内部での検討の過程について、何ら具体的な主張と立証をなしていない。被控訴人は、裁判所の釈明にも真正面から回答せず、控訴人の求釈明にも何ら回答できていない。

以下では、被控訴人は「高度の必要性」に関わる具体的事実を示すことができていないことを確認するとともに、被控訴人準備書面(1)（以下、単に「被控訴人準備書面」という。）に対する反論によって、被控訴人の主張に矛盾があり、論理一貫性のない恣意的な主張であることについて述べ、ひいてはかかる被控訴人の原審での主張を容れて判断した原判決の判断の誤りを指摘するものである。

第 2 被控訴人は自ら立証責任を負う社会情勢適合の原則の判断に必要な事実の摘示をしていないこと

1 4つの考慮要素の比重や軽重に関する事実の摘示がないこと

被控訴人は、被控訴人準備書面において、改正後通則法 50 条の 10 第 3 項の 4 つの考慮要素のうち、①一般職の国家公務員等の給与等、②民間企業の従業員の給与等が重視され、③当該中期目標管理法人の業務の実績、④職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情は重視されるべきではないと述べる。

一方、被控訴人は、原審において、本件退職手当規程の不利益変更について

「高度の必要性」があるのかを判断するにあたり、「社会情勢適合の原則」（改正前通則法 63 条 3 項）に合致させる必要性があることを主張し（被控訴人の原審準備書面(2)9 頁, 24 頁）、さらに、本件不利益変更時との関係では事後法である改正後通則法 50 条の 10 第 3 項を援用して、「特に国家公務員の給与水準の変更が『重大な考慮要素』となるといえる。」として「官民較差の是正」を特に重要な考慮要素と主張していた(被控訴人の原審準備書面(6)2 頁以後)。

上記のとおり、被告は、原審で社会情勢適合の原則を重視することを主張していたが、控訴審においては、社会情勢適合の原則を考慮する際に例示されている要素は重視されるべきではないと述べ、このような被告の主張には、不可解な変遷、矛盾が存する。被控訴人は、この主張の変遷や矛盾について合理的な説明をしなければならない。

さらに、被控訴人準備書面で述べるように上記①から④の考慮要素が重視されないとするならば、その考慮要素の比重と軽重の付け方についてどのように決定したのか、その検討過程、すなわち、不利益変更に先だって、被控訴人法人内のどの部署において、これをどのように検討ないし判断がなされたのかにつき、十分な説明がなされなければならない。しかし、これらのことにつき、被控訴人は原審も含め、いまだに合理的な説明ができていない。これは、すなわち、被控訴人が論理一貫性なく、恣意的な主張をしていることを端的に表すものであり、実際にも、被控訴人法人内部において、上記①から④の検討などなしていないことの証左である。

2 官民較差に関する具体的事実は何ら示されていないこと

次に、被控訴人が、「官民較差の是正」の必要性が本件退職手当規程の不利益変更の「高度の必要性」を基礎づけると理解するのであれば、その前提として官民較差（上記①と②の較差）が実際にどの程度存在し、本件退職手当規程が果たして社会情勢適合の原則の観点からもはや改正しなければならない程度の水準となっていたのか、さらには、本件退職手当規程の不利益変更先立

って、具体的に、いつ、どの部署において、どのように（いかなる資料に基づいて）検討したのかが明らかにされるべきである。しかし、被控訴人は、被控訴人準備書面において人事院勧告において考慮済みであると述べるのみであって、被控訴人法人内での検討について具体的事実を示すことができていない。これはすなわち検討した事実が存しないことの表れであり、被控訴人は主張立証を放棄しているのである。

3 被控訴人は、業務の実績を検討した具体的事実を示していないこと

(1) 余剰の有無に関する主張立証

被控訴人及び原判決は、本件退職手当規程の不利益変更時との関係では事後法にあたる改正後通則法 50 条の 10 第 3 項の考慮要素が参考とされるとするが、その中には「③当該中期目標管理法人の業務の実績」が存する。

そして、被控訴人は、「被控訴人においてそのような余剰が存在するものではない」（被控訴人準備書面・3 頁）として、被控訴人に財政上の余剰がなかった旨主張するが、この点、本件退職手当規程の不利益変更に先立って、被控訴人法人内のどの部署において、どのように（いかなる財政資料に基づいて）、余剰がない旨、検討ないし判断したのかが明らかにされるべきである。

しかし、被控訴人は、この点に関する具体的事実を示すことができていないのであって、これはすなわち、被控訴人法人の業務実績など検討した過程さえもないことの表れである。

この点、控訴人は、被控訴人法人の業務実績、すなわち財政面の検討が十分になされていれば、被控訴人においては、本件退職手当規程の不利益変更を回避できたこと、すなわち、被控訴人には財政的な余剰があったことを繰り返し主張している。そして、過去の最高裁判例の見解として、労働条件の経済的側面に関わる不利益変更については、当該事業体の財政面の検討が優先されるべきとしているのであって、その趣旨は労働契約法 10 条にも引き継がれている。このことは控訴人が再三主張しているのであって、本件においても、被控訴人

の財政面についての検討が最重要視されるべきであり、実際にも被控訴人法人は、退職手当規程の不利益変更を回避できるだけの財政的余剰が存していたことを、再度強調しておく。

(2) 本件不利益変更をしない場合の将来の財政的懸念に関する主張立証

被控訴人は、「仮に本件規程変更を行わなかった場合、(中略)それにより被控訴人の教育、研究環境や、あるいは附属病院における再整備事業等の適切な投資ができなくなる懸念がある。」と主張するが(被控訴人準備書面・3頁)、かかる主張をするのであれば、本件不利益変更を行わない場合の財政上の懸念について、本件退職手当規程の不利益変更に先立って、具体的に、いつ、どの部署において、どのように(いかなる資料に基づいて)検討したのか明らかにされるべきである。

しかし、この点についても被控訴人は具体的事実を示すことができていないのであって、具体的な検討をした事実が存しないことを表すものである。

4 各要素の検討の時期に関する具体的事実を示すことができていないこと

前記1乃至3は、改正後通則法50条の10第3項の4つの考慮要素¹について、被控訴人が本件退職手当規程の不利益変更に先立って何らかの検討をなすべきである。しかし、万が一、これらの各要素について、本件退職手当規程の不利益変更に先立って特段の検討を行っていないのであれば、その旨が明らかにされなければならない。

さらに、なぜ検討する必要性がないと判断したのか、その理由又はそもそも検討さえできていなかったのかについて説明がなされるべきである。

しかし、被控訴人は、この点についての説明もしていない。このことは、被控訴人が、検討しなかったことについても特段の理由もなく、検討することの必要性さえ感じていなかったことを推認するものである。

¹ ①一般職の国家公務員等の給与等、②民間企業の従業員の給与等が重視され、③当該中期目標管理法人の業務の実績、④職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情

5 小結

以上の通り、被控訴人は、改正後通則法 50 条の 10 第 3 項の考慮要素に関する具体的事実を詳細に示すべきである。このことにつき、控訴人らは、先日、求釈明を行ったが、それに対する被控訴人の回答はない。先述のとおり、このような被控訴人の訴訟態度から推察すれば、被控訴人には、改正後通則法 50 条の 10 第 3 項の 4 つの考慮要素について、裁判所及び控訴人らに対し説明できるだけの具体的事実が存しないと考えることが相当である。

そして、これらの事実が存しないとすれば、被控訴人は、本件退職手当規程の不利益変更在先立って、社会情勢適合の原則に関する重要な検討、ひいては「高度の必要性」に関する検討を欠落させるものであって、そうであるならば、官民較差自体も、その是正も本件退職手当規程の不利益変更の根拠とすることはできないのである。

第 3 被控訴人準備書面に対する反論として、被控訴人の主張は論理的に破綻していること

1 社会情勢適合の原則に関する被控訴人主張が破綻していること

被控訴人は、改正後通則法 50 条 10 第 3 項については、労契法 10 条の「高度の必要性」を基礎付ける一つの要素に留まるものである。」と述べる（被控訴人準備書面・1 頁）。

しかし、そもそも、同条項に定める社会情勢適合の原則が「高度の必要性」を判断する上で重要な要素として主張したのは被控訴人だったはずである。それにも拘わらず、被控訴人はここに至って「一つの要素に留まる」と述べ、社会情勢適合原則に関する自己の主張を変更しているのである。

このような被控訴人の主張には矛盾があり、不合理な変遷であって、被控訴人は論理一貫せず、恣意的に主張していることにほかならない。

2 どの考慮要素を重視するかは労使の判断に委ねられていることに関して、被控訴人の論理の破綻していること

次に、被控訴人は、4つの考慮要素について「あくまで総合的に判断する際の考慮要素に留まることから、いかなる要素をどの程度考慮するかは、各法人の置かれている状況、給与等の種類（給与であるか退職手当であるか等）、給与等の支給についての国の関与の程度等による異なるものである。立法担当者による解説・・・においても、どの事項に重点を置いて考慮するかは労使に委ねられているとされている。」と述べ、その直後、「以上によれば、今回の退職手当規定の変更が、国の特殊要因運営費交付金により基本的にその全額を国により填補されていた国立大学法人の退職手当に関するものであることから、同条の解釈としても、下記①②の要素が重視されるべき状況にあり、③④の要素を重視することは相当ではないものであった。」と述べている。

このような被控訴人の論旨は明らかに破綻、矛盾である。すなわち、どの考慮要素を重視するかは「労使に委ねられている」と述べつつ、「①②を重視し、③④は重視しない」と一方的に考慮要素の比重を決定している。そこには「労」の判断の余地がない。

被控訴人は、ここでも恣意的な主張を行うものであって、論理一貫性がなく破綻していることが如実に表れている。

3 雇用形態や職務内容に関する主張が破綻していること

さらに、被控訴人は、「④職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情」について検討している（被控訴人準備書面・4頁）。

まず、雇用形態の検討として、国の機関であったころの定員内職員であり、その職員には国の特殊要因運営費交付金により、実質的に国の予算により退職手当の全額が手当されているから、国家公務員の給与体系と連動する必要性が高かったと述べる。しかし、当方も再三述べるとおり、被控訴人には財政上の余剰が存したのであるから、特殊要因運営費交付金の額と退職手当支給額とを

完全に一致させる必要はなく、また、自己の財源から退職手当支給額を減額しなかった法人も存している。

さらに、被控訴人は、職務の特性について、教員・研究員は、「研究成果が直ちに被控訴人の利益として還元されるものではないし、研究については別途研究に関する予算が手当されていることから、それにより直ちに給与、退職手当の基本的水準を他の職員と異にする必要も認めない。」と述べる。しかし、研究成果が直ちに大学法人の利益に還元されないことや、給与、退職手当とは別に研究費として予算が手当されていることと、退職手当を一方的に不利益に変更することとを関連させていることとの関連性が不明である。そもそも真理の探究を行う大学の役割に鑑みれば、個々の研究者の研究成果が直ちに法人に還元されるかどうかを前提とすること自体誤っている。さらに、研究者に研究費として予算が手当されていることはむしろ当然であり（事務を担当する職員に事務用品が支給されていることと同じである）、研究費の支給と退職手当規程の不利益変更とは何らの関連性がない。被告主張は破綻している。

第4 結語

以上のとおり、被控訴人は、高度の必要性を判断するうえで重要視している「官民較差の是正」について、改正後通則法 50 条の 10 第 3 項に規定する 4 つの考慮要素に関する具体的な事実を示すことができず、主張立証責任を果たしていない。さらに、被控訴人準備書面における被告の主張には、これまでの被控訴人の主張と矛盾し、論理的にも破綻しているのであって、恣意的な主張であることが明らかとなった。

そして、原判決は、控訴人らの請求を棄却するうえで「官民較差の是正」を実質において唯一の根拠としたが、その前提となる被控訴人は矛盾、破綻し、具体的な事実も示すことができず、立証できているとは到底言えないものである。それにもかかわらず、原判決は、被控訴人の主張を容れ、控訴人らの請求を棄却したのであり、その判断に誤りが存することは明らかであって、直ちに

取り消されなければならない。

以上